

أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة*

جاسر الرفاعي**

تاريخ قبوله 2007/9/16

تاريخ تسلم البحث 2007/1/28

The Effect of Organizational Climate in Job Satisfaction Among Faculty Members at Jordanian Private Universities

Jasser Al- Refaie, Irbid University College, Al-Balqa' Applied University, Irbid, Jordan.

Abstract: This study aimed at identifying the prevailing forms of organizational climate at private universities in Jordan and their effect on the degree of job satisfaction of teaching staff at these universities. To collect information, two instruments were used which consisted of two questionnaires. One of them was used to assess the prevailing organizational climate at Jordanian private universities, as perceived by teaching staff. It consisted 52 items. The other was used to measure the degree of job satisfaction of teaching staff at these universities. It consisted 60 items. The study sample consisted 352 teaching staff members. Appropriate statistical methods were used to analyze the data. The study concluded that non-existence of statistically significant differences that could be attributed to the variables of gender, academic rank and teaching experience at all dimensions of organizational climate. It also showed the existence of statistically significant differences that could be attributed to the variable of faculty. The differences were to the advantage of human faculties over scientific faculties at all dimensions of organizational climate. The findings of the study revealed a medium degree of satisfaction of teaching staff at all domains of job satisfaction, and there were no statistically significant differences that could be attributed to the variables of gender, academic rank and teaching experience at the scale of job satisfaction. The findings also showed the existence of statistically significant differences that could be attributed to the variable of organizational climate at the scale of job satisfaction. The differences were to the advantage of positive climate over negative climate one. The study, finally, a set of recommendations based on its concluded findings. (Keywords: organizational climate, job satisfaction).

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أنماط المناخ التنظيمي السائدة في الجامعات الأردنية الخاصة، وتعرف أثر هذه الأنماط المناخية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، ولجمع معلومات الدراسة، فقد استخدمت أداتان للدراسة تكونتا من استبانتيين، إحداهما لتقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة كما يراه أعضاء هيئة التدريس، تكونت من 52 فقرة وضعت لتقييم مجالات المناخ التنظيمي الخمسة، والأخرى لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، وتكونت من 60 فقرة وضعت لقياس مجالات الرضا الستة. تكونت عينة الدراسة من 352 عضو هيئة تدريس، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل معلومات الدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية في جميع أبعاد المناخ التنظيمي، كما خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الكليات، وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية مقابل الكليات العلمية، وفي جميع أبعاد المناخ التنظيمي، وكشفت نتائج الدراسة عن درجة رضا متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الرضا الوظيفي، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية على مقياس الرضا الوظيفي، كما أوضحت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي، وكانت الفروق لصالح المناخ الإيجابي مقابل المناخ السلبي، وقد عرضت الدراسة لمجموعة من التوصيات استناداً إلى النتائج التي تمخضت عنها. (الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي).

مقدمة: بدأ الاهتمام بمفهوم المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي

لدى العاملين في معظم مجالات العمل والوظائف المختلفة منذ بداية عقد الثلاثينات من القرن الماضي. وهو العقد الذي شهد ولادة حركة العلاقات الإنسانية في الإدارة كرد فعل طبيعي للإدارة التعليمية (الكلاسيكية) التي ابتدأت عام 1910 حينما اكتسبت الإدارة صفة العلم، أما الفلسفة التي تستند إليها هذه المدرسة الفكرية في الإدارة، ومدرسة العلاقات الإنسانية، فهي أن العوامل الإنسانية المتمثلة في الاعتراف، والتقدير، والرضا الوظيفي والاجتماعي تعد أمورا هامة في تنظيم الإنتاجية كما ونوعاً (السعود، 2001).

ثم أخذ مفهوم الإدارة التربوية يتبلور بشكل جلي وتدرجي، معتمداً على مفاهيم الإدارة العامة، أدركنا قلة الدراسات التي عنيت بموضوع المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم، فهذا يؤكد أن مفهوم المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، ومسبباته وتأثيراته، قد درست بشكل واسع ومسهب في الإدارة الصناعية والتجارية والمؤسسات الحكومية، إلا أنها لم تحظ بالاهتمام نفسه في مؤسسات التعليم العالي (Neuman, 1978).

وتتسم الإدارة بأنها عملية مستمرة تشتمل على العديد من الأنشطة، وتستخدم أشكالاً متنوعة من الموارد بعضها مادي وبعضها الآخر إنساني، من أجل الوصول إلى أهداف وغايات محددة، وهي بهذا المنطلق ليست مجموعة من المبادئ ولكنها في

* مستل من أطروحة دكتوراه.

** كلية إربد الجامية، جامعة البلقاء التطبيقية، إربد، الأردن.
© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، 2007، إربد، الأردن.

مشكلة الدراسة:

في ضوء الإطار المرجعي للدراسات التي تناولت موضوعي المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، العربية والأردنية، فقد تبين للباحث أن الدراسات التي تطرقت إلى دراسة موضوع المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتحليل مستوياته على صعيد الجامعات الأردنية الخاصة كانت محدودة، في حدود علم الباحث، الأمر الذي حدا بالباحث لإجراء هذه الدراسة.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، وبالتحديد فإن الدراسة سعت للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما أنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الخاصة كما يدركها أعضاء الهيئات التدريسية فيها؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لأنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في التدريس، والكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس؟
3. ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في التدريس، والكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس؟
5. ما أثر أنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة كما يدركها أعضاء الهيئات التدريسية في رضاهم الوظيفي؟

أهمية الدراسة:

تعد الجامعات من النظم الاجتماعية الفريدة في المجتمع، فهي مؤسسات أكاديمية وتعليمية وتربوية في آن واحد، وهي تتسم بخصائص مميزة، تجعلها ذات طابع خاص في أهدافها وأنشطتها وفي مخرجاتها، بما يجعل علاقاتها بالبيئة ذات طبيعة متحركة ومعقدة، وبما يرقى بمكانتها في البيئة لمستوى الريادة بين المؤسسات الأخرى، وقد بوشر بإنشاء أول جامعة خاصة في الأردن عام 1995، ثم توالى إنشاء الجامعات الخاصة في الأردن.

وعلاوة على قصر عمرها، فإن كثيراً من هذه الجامعات ما زالت تعاني من اختلال العلاقة ما بين رأس المال المتمثل في إدارة الشركة التي تمتلك الجامعة من جهة والإدارة الأكاديمية المتمثلة في رئيس الجامعة من جهة أخرى، وعلى الرغم من أن رواتب أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات قد تتقارب من رواتب نظرائهم في الجامعات الرسمية، إلا أن عنصر الاستقرار الوظيفي ما زال في كثير

الأساس مجموعة من العلاقات والاتصالات بين مجموعة من الناس، من فئات وخلفيات وتطلعات وأهداف متباينة. ومن ثم فإن العنصر الرئيسي في العمل هو القدرة على الريادية والتميز الإنساني من جانب الإداريين، لتحقيق الأهداف المنشودة من خلال مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات الإنسانية (أم السلمي، 1973).

ومن أهم الأمور التي تساعد في نجاح الإدارة قدرتها على رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين، وما يحقق ذلك الشعور القانم بالعمل أنه يتقدم في قدراته ومهاراته، ويجد المساعدة الكافية من المسؤولين لينمو في وظيفته، وأنه يلقي تقديرهم على جهوده، وأثبتت البحوث السيكولوجية أن سعادة الإنسان في حياته بصفة عامة ترتبط ارتباطاً كبيراً بسعادته في عمله، ومن العوامل الأساسية في تحقيق هذه السعادة إيجاد علاقات إنسانية طيبة بين الأفراد ومجتمع العاملين بكافة قطاعاته (حسين وزيدان، 1977).

فغياب المناخ النفسي الملائم للعمل سيولد للإدارة مشكلات إنسانية متعددة، ولكي تحصل الإدارة على السلوك المرغوب فيه من عاملها، لا بد أن تتعرف إلى أهدافهم ودوافعهم، كي تسن لهم من التشريعات والسياسات ما يؤمن لهم إشباع هذه الدوافع وبلوغ تلك الأهداف، وذلك من خلال ملاحظتهم المباشرة أثناء تأديتهم لعملهم (شلالدة، 1981).

وقد وجد لافولتني في دراسة له بعنوان "ما هو المناخ التنظيمي في مؤسستك" أن الجو النفسي للمؤسسة عامل حيوي يؤثر في السلوك التنظيمي للمؤسسة، ويمكن أن يهدد وجودها وديمومتها، وأن وعي وإدراك المناخ التنظيمي السائد فيها يساعد القيادة الإدارية على تلبية رغبات العاملين، ورفع مستوى الإنتاجية في المؤسسة (Dubrin, 1977).

"فيعد المناخ التنظيمي مقياس شخصية المنظمة، وأحد المفاهيم الأساسية في نظرية التنظيم، ويمثل قوة هائلة في تأثيرها في سلوك وأداء العاملين ورضاهم الوظيفي، ويلعب دوراً أساسياً في تطوير المنظمة وزيادة فاعليتها" (مصطفى، 1986).

وقد بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى. ولعل مرجع هذا الاهتمام هو زيادة القناعة بأن أعضاء هيئة التدريس يمثلون أهم المدخلات التربوية في العملية التعليمية التعلمية في الجامعة. بل أصبح من مسلمات الإدارة التربوية، على مستوى التعليم العالي، أن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم التدريسية والبحثية بمستوى أرفع من الكفاءة والفاعلية من زملائهم غير الراضين (السعود، 2001).

يتضح مما سبق أن المناخ التنظيمي يسهم بشكل واضح وجلي في إشباع احتياجات العاملين ودوافعهم، وأن هذه الاحتياجات والدوافع لا تنشأ بمعزل عن مناخ التنظيم الذي يعملون فيه، لذا يمكن القول بوجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي أثناء العمل والدوافع للعمل من جهة، وبين المناخ التنظيمي من جهة أخرى.

وفي قطر قامت المسند (1994) بدراسة نمط المناخ المؤسسي في جامعة قطر، كما يدركه أعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الألفة والتركيز على الإنتاج لصالح الذكور من أعضاء هيئة التدريس ممن هم في رتبة مدرس من غير القطريين، كما أوضحت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية للمناخ السائد تعزى لمتغير عدد سنوات العمل داخل الجامعة، ولمتغير الكلية في أي بعد من أبعاد المناخ المؤسسي الستة.

وأجرى القريوتي (1994) دراسة لتقييم المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فوجد أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على اختلاف رتبهم وفترات خدمتهم بغض النظر عن جنسهم، وطبيعة كلياتهم للمناخ التنظيمي كانت متدنية في مجالات: الحوافز، ونمط الاتصالات، والترقية، بمتوسط حسابي بلغ 45.8، 46.7، 49.5 على التوالي، في حين كان تقييمهم بدرجة متوسطة في مجالات فلسفة إدارة الجامعة، ونمط اتخاذ القرارات، ونمط العلاقات السائدة.

وفي دراسة لتقييم المناخ التنظيمي لجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها أشارت عثمانه (1996) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمجالات أداة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، باستثناء مجال السياسات والإجراءات، حيث ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في تقييمهم للمناخ السائد في الجامعة لصالح الذكور، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات أداة الدراسة، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية باستثناء مجال التقدم والنمو المهني، حيث ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رتبة أستاذ، كما ظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في التعليم الجامعي باستثناء مجال التقدم والنمو المهني، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات، كما لم يكن لمتغير الكلية أي أثر ذي دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة.

وعلى صعيد الدراسات الأجنبية، فإن دراسة موران (Moran, 1985) للمناخ التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي: تحديد البنية والأبعاد النظرية، خلصت إلى أن المناخ التنظيمي يؤثر في مستوى التنظيم، كما كانت تصورات المديرين أكثر إيجابية حول المناخ التنظيمي من تصورات أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن المؤسسات ذات المناخ الإيجابي فيها مستويات أفضل من الأداء، وتركيز أكثر دقة على الأهداف، مقارنة بالمؤسسات ذات المناخ السلبي.

وفي الولايات المتحدة، درس ماكموري (Mc- Murray, 1994) العلاقة بين الثقافة المنظمة والمناخ التنظيمي، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المناخ التنظيمي يتأثر بشكل مباشر بمناخ الاتصالات المنظمة، وبمجموعة ميزات الثقافة المنظمة.

من الأحيان، غائباً، وذلك لغياب مبدأ تثبيت عضو هيئة التدريس في العمل، واعتماد سياسة العقود في تعيين أعضاء هيئة التدريس.

على أن سياسة التوسع في قبول الطلبة في الجامعات الأردنية الرسمية، ضمن ما يعرف ببرنامج التعليم الموازي، والتعليم المسائي، قد ألفت بظلالها على قبول الطلبة في الجامعات الأردنية الخاصة فانخفض عدد المقبولين، رغم أنها كانت مرشحة لتوسيع قاعدة القبول فيها، وقد انعكس هذا الوضع الجديد سلباً على بعض أعضاء هيئة التدريس، الذين أصبحوا يخضعون في تجديد عقود عملهم إلى مبدأ العرض والطلب، وإذا ما نظرنا إلى أعضاء هيئة التدريس الأردنيين بخاصة، وجدنا أنهم يواجهون منافسة حادة من زملائهم من بعض الجنسيات العربية الأخرى من جهة، ومن زملاء أردنيين آخرين عاطلين عن العمل من جهة أخرى.

وفي ضوء هذه الصعوبات الإدارية والمهنية وغيرها التي يتشكل منها المناخ التنظيمي والتي تلقي بظلالها على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، الذي لاحظته الباحث وشكل له مشكلة تستحق الدراسة والبحث، ويأمل منها أن تفيد إدارات هذه الجامعات في التعرف إلى أنماط المناخ التنظيمي السائد في هذه الجامعات وأثره في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية فيها، مما يمكن هذه الإدارات من إعادة النظر في كثير من مسببات القلق والإحباط وعدم الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الأعضاء، كما يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد راسمي سياسات التعليم العالي في الأردن في حل كثير من الإشكاليات التي تسود العمل في الجامعات الأردنية الخاصة، مما يوفر مناخاً تنظيمياً أفضل يعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية، وبالتالي يقود إلى زيادة فاعليتهم التدريسية، وفي أداء المهام الموكولة لهم. ويمكن لنتائج هذه الدراسة أن تساهم في الكشف عن أنماط المناخ التنظيمي السائد في هذه الجامعات باعتباره الإطار الحيوي الذي يؤثر في تحقيق أهداف أي مؤسسه، وفي الكشف أيضاً عن مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات.

الدراسات السابقة:

لم يحظ موضوع المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في مؤسسات التعليم العالي باهتمام مبكر، كما حظي لدى العاملين في قطاعات الاقتصاد والصناعة والتجارة وغيرها من مجالات العمل الأخرى (عمري، 1995).

أما على صعيد الدراسات العربية فيما يخص المناخ التنظيمي، فقد قام الشيخ وزاهر (1981) بدراسة بعنوان مناخ المؤسسات التعليمية في دولة قطر. وقد خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المدارس الإعدادية ومعلمي المدارس الثانوية، فيما يتعلق بسلوك المديرين ولا سيما نحو العمل والتركيز على الإنتاج، ووجود فروق بين المعلمين والمعلمات في المدارس الكبيرة والمدارس الصغيرة فيما يتعلق بالروح المعنوية، والانتماء والانفكاك، وإدراك طبيعة سلوك المديرين.

أما الدراسة المسحية التي أجرتها مؤسسة كارنيجي (Carnegie, 1985) لمعرفة الاتجاهات الحالية والمستقبلية لدى أعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أظهرت أن حوالي 20% من أعضاء هيئة التدريس قد أشاروا إلى أنهم سوف يتركون مهنتهم خلال السنوات الخمسة القادمة، وأن حوالي 30% منهم يفكرون بالانتقال إلى مهنة أخرى غير التدريس الجامعي، وأن حوالي 40% منهم قد أبدوا حماساً أقل نحو العمل عما كانوا عليه في بداية عملهم، وأن 40% منهم يعتقدون أن الأخلاقيات الأكاديمية الممارسة في أوساطهم أسوأ مما كانت عليه قبل خمس سنوات وأن 40% منهم لن يختاروا المهنة لو خيروا الآن لاختيار مهنتهم، وأن 60% منهم قد صنّفوا رواتبهم بأنها متدنية أو مقبولة.

وفي دراسة قام بها جليك (Glick, 1991) في الولايات المتحدة الأمريكية عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، أظهرت نتائجها أن 63% من عينة الدراسة كانوا راضين عن وظائفهم، كما أنه لم تسهم المتغيرات الديمغرافية إلا بمقدار محدد من التباين على مقياس الرضا الوظيفي.

أما على صعيد الدراسات العربية التي تناولت بعدي المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي معاً، ففي دراسة قام بها عكاشة (1989) حول المناخ التنظيمي في كليات المجتمع الأردنية وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين. أظهرت نتائج الدراسة أن الكليات الخاصة الخمسة كانت ذات مناخ تنظيمي مفتوح، وكليتين حكوميتين ذواتا مناخ تنظيمي مغلق، وكانت الثالثة ذات مناخ تنظيمي مفتوح، وأشارت إلى عدم وجود أثر لجنس طلبة الكلية (إناث أم مختلطة) في نمط المناخ التنظيمي السائد في الكلية، كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى نمط المناخ التنظيمي السائد في الكلية، حيث كان العاملون في الكليات ذات المناخ التنظيمي المفتوح أكثر رضا وظيفياً من الكليات ذات المناخ المغلق.

وأجرى بشايرة (2003) دراسة حول "أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية". أظهرت نتائجها أن المناخ التنظيمي السلبي يمثل الصفة الغالبة، إذ اختاره 192 موظفاً بنسبة 61% من عينة الدراسة، وأن المناخ التنظيمي الإيجابي قد اختاره 122 موظفاً بنسبة 39% من عينة الدراسة، وكانت درجة رضا الموظفين الإداريين في الجامعتين متوسطة في مجالات الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي مقداره 2.84، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي، لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي مقابل المناخ التنظيمي السلبي.

أما على صعيد الدراسات الأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي، ففي دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية قام بها جاهنشا (Jahanshah, 1985) حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي عند المديرين الأكاديميين في كليات وجامعات في ثلاث من ولايات الوسط الغربي. أظهرت نتائجها وجود درجة مرتفعة

أما على صعيد الدراسات العربية التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي، فقد قام بدر (1983) بدراسة للكشف عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة في جامعة الكويت. وأظهرت نتائجها أن المفحوصين راضون عن أجورهم بشكل عام، وكان الرضا في مجال الرواتب أعلى عند الذين تجاوزت أعمارهم الخمسين عاماً ممن هم أصغر سناً، وأعلى عند الإناث من الذكور، وكان الرضا عن العمل بشكل عام أعلى عند المدرسين من الأساتذة والأساتذة المساعدين، في حين لم يظهر أي أثر لمتغيرات الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الخبرة على مستوى الرضا العام.

وأجرى طناش (1987) دراسة لمعرفة مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك/الأردن. أظهرت نتائجها أنه ليس لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والبلد الذي حصل منه عضو هيئة التدريس على مؤهله العلمي، أي أثر ذي دلالة إحصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي. في حين كان لمتغير العمر، والراتب، والجنسية، وسنوات الخبرة، والتثبيت في الخدمة، والكلية، أثر ذو دلالة إحصائية. وأظهرت النتائج أن المصدر الأساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس كان العمل ذاته، في حين ساهمت الحوافز بشكل أساسي كمصدر لانخفاض مستوى الرضا عن العمل.

ثم عاد طناش (1990) وأجرى دراسة أخرى لدراسة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وبينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس. كما أوضحت النتائج أن مجال ظروف العمل كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس، بينما كان مجالاً للراتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

وبينت الدراسة التي أجراها السعود (2001) عن الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية. أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجال الحوافز، والترقية، والراتب، كما أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ونوع الكلية في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

أما على صعيد الدراسات الأجنبية التي تناولت بعد الرضا الوظيفي، ففي الولايات المتحدة الأمريكية قام أراجي (Araghi, 1981) بدراسة العلاقة بين رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وصراع الدور ووضوح العمل والإنتاجية. أظهرت نتائجها وجود علاقة سلبية بين صراع الدور والرضا عن العمل، كما أشارت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية وكل من الرضا عن العمل، وصراع الدور، ووضوح المهمة.

والعرب المتفرغين، ذكوراً وإناثاً، ممن يحملون رتباً أكاديمية بدرجة أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ، مدرس، ويعملون في الجامعات الأردنية الخاصة للعام الدراسي 2004/2003، وعلى أثر المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

التعريفات الإجرائية:

- المناخ التنظيمي: مجموع الخصائص والمميزات المتصلة بالحوافز والاتصالات، واتخاذ القرارات، والإجراءات والسياسات، والنمو المهني، التي تتصف بها الجامعة وتميزها عن غيرها من الجامعات.
- الرضا الوظيفي: مجموع مشاعر أعضاء الهيئات التدريسية تجاه مجالات الرضا عن العمل وهي: بيئة العمل، والحوافز المادية والمعنوية، والعلاقات مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة المباشرة، والنمو المهني، والترقيات، والاستقرار في العمل.
- الجامعة الخاصة: مؤسسة للتعليم العالي، تمنح الدرجة العلمية الأولى (البكالوريوس) على الأقل، تؤسسها وتملكها وتديرها وتشرف عليها جهة غير رسمية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين والعرب المتفرغين من كلا الجنسين، ومن كافة الرتب الأكاديمية، في الكليات العلمية والإنسانية في الجامعات الأردنية الخاصة، للعام الدراسي 2004 / 2003، وعددهم (1731) عضو هيئة تدريس (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (352) عضو هيئة تدريس، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد روعي في اختيار العينة أن يمثلوا الرتب الأكاديمية، من الجنسين حسبما توفر، في كل الكليات، ومن كل الجامعات الأردنية الخاصة، وتشكل عينة الدراسة حوالي (20%) من مجتمع الدراسة. ويوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وعينتها.

من الرضا الوظيفي بين العاملين في الجامعات والكليات، مع وجود فروق بين كليات المجتمع والجامعات في درجة الرضا المعبر عنه، كما لم تظهر المجموعتان اختلافاً في تصورهما للمناخ التنظيمي، وأشارت نتائجها إلى وجود ارتباط قوي بين المناخ التنظيمي للمعاهد والكليات العليا والرضا الوظيفي للإداريين الأكاديميين، بغض النظر عن تأثير متغيرات الجنس، والعمر، ومستوى الدخل، وطول الخبرة، والوظيفة الحالية، ومستوى الثقافة.

كما قام ليفي (Levy, 1989) بدراسة حول المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في مستوى الإداريين المتوسط في كليات مجتمع ولاية بنسلفانيا، أظهرت نتائجها أن الاتصال الداخلي في المستوى الإداري المتوسط يسهم في تحسين الرضا الوظيفي بدرجة كبيرة، يليه في الأهمية تركيب المنظمة، في حين كانت السياسة المناخية مصدر استياء لهم، كما وجدت دلالة إحصائية تتعلق بالاعتبارات الشخصية مهمة للرضا الوظيفي.

كما أجريت دراسة في ولاية فلوريدا قام بها إيفنز (Evans, 1998) حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الكليات الجامعية. أشارت نتائجها إلى وجود علاقة وثيقة بين أبعاد المناخ التنظيمي الخمسة والرضا الوظيفي، وكان أهم متغير من بين متغيرات الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة هو العلاقة مع المسؤولين.

والخلاصة أن هناك دراسات عديدة، أجنبية وعربية، بحثت في موضوعي المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي وعلاقتهم مع بعض، لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كانت في أغلبها على الجامعات الرسمية ومحدودة في الجامعات الخاصة وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات الأخرى، في أثر بعض المتغيرات أحياناً، واختلفت في أخرى، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في وضع أهداف الدراسة الحالية، وأسئلتها وإجراءاتها، وطرق تحليل معلوماتها، وتدعيم مناقشة نتائجها، من حيث الاتفاق مع هذه الدراسات أو الاختلاف معها.

محددات الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين

جدول رقم (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة وعينتها

الرقم	اسم الجامعة	مجتمع الدراسة			عينة الدراسة	
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
1	جامعة عمان الأهلية	153	27	180	32	5
2	جامعة فيلادلفيا الأهلية	221	39	260	46	8
3	جامعة البتراء الأهلية	162	68	260	35	13
4	جامعة الزيتونة الأهلية	147	28	175	30	5
5	جامعة الزرقاء الأهلية	116	13	129	24	2
6	جامعة جرش الأهلية	136	12	148	28	2
7	جامعة إربد الأهلية	128	59	137	25	2
8	جامعة العلوم التطبيقية الأهلية	289	44	133	58	9
9	جامعة الإسراء الأهلية	125	14	139	25	3
	المجموع	1477	254	1731	303	49

أدوات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، ولجمع معلومات الدراسة فقد استخدمت استبانتين، تكونتا من ثلاثة أجزاء. أما الجزء الأول فيشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب. وهي: الجنس، والرتبة الأكاديمية، والجامعة التي يعمل بها، والكلية التي ينتمي إليها، وسنوات الخبرة في الجامعة. أما الجزء الثاني، فهو استبانته لتقييم المناخ التنظيمي كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد تكونت هذه الاستبانة من (52) فقرة إيجابية تناولت العوامل الرئيسية التي يتكون منها المناخ التنظيمي موزعة على خمسة مجالات، هي: السياسات والإجراءات، واتخاذ القرارات، والاتصال، وحوافز العمل، والنمو المهني.

أما الجزء الثالث، فهو استبانة قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد تكونت من (60) فقرة إيجابية تناولت العوامل الرئيسية التي تشكل حالة الرضا الوظيفي أو عدمه لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، موزعة على ستة مجالات، وهي: بيئة العمل، والحوافز المادية والمعنوية، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات، والاستقرار في العمل.

وقد قام الباحث بتطوير الاستبانتين مستندا إلى الدراسات العربية، والأردنية السابقة في هذين المجالين كدراسة المسند، وبشايرة. وقد تم التأكد من الصدق السطحي (الظاهري) لهاتين الاستبانتين من خلال عرضهما على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين، وبلغ عددهم عشرة أعضاء من جامعتي اليرموك والأردنية، وذلك بهدف التأكد من وضوح العبارات وارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أو حذف أو تعديل أية عبارة يرونها. وفي ضوء الملاحظات الواردة، تم وضعها بصورتها النهائية. أما ثبات الاستبانتين، فقد تم استخراجهما من خلال تطبيقهما مرتين، وبفارق أسبوعين بين المرة الأولى والثانية، على ثلاثين من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات خاصة، يمثلون الجنسين ومختلف الرتب الأكاديمية، وقد حسب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا بين استجابات المفحوصين في المرتين، فكان لاستبانته المناخ التنظيمي (0.93)، ولإستبانته الرضا الوظيفي (0.97)، مما يشير إلى درجة ثبات عالية.

متغيرات الدراسة والمعالجة الإحصائية:

أ. المتغيرات المستقلة: وهي الستة التالية:

1. المناخ التنظيمي: وله مستويات أربعة (إيجابي جدا، إيجابي متوسط، سلبي، سلبي متدن).
2. الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
3. الرتبة الأكاديمية: ولها أربعة مستويات: (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ، ومدرس).

4. الجامعة: وهي مكونة من تسع جامعات هي: (جامعة عمان الأهلية، جامعة فيلادلفيا الأهلية، جامعة البتراء الأهلية، جامعة الزيتونة الأهلية، جامعة الزرقاء الأهلية، جامعة جرش الأهلية، جامعة إربد الأهلية، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، وجامعة الإسراء الأهلية).
5. نوع الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس: ولها مستويان: (علمية وإنسانية).
6. سنوات الخبرة في التعليم الجامعي: ولها أربعة مستويات هي: (1- 5 سنوات، 6- 10 سنوات، 11- 15 سنة، 16 سنة فأكثر).

ب. المتغيرات التابعة: لهذه الدراسة متغير تابع رئيس واحد، وهو مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة. وقد تفرع عن هذا المتغير الرئيسي ستة متغيرات فرعية هي:

1. مستوى الرضا الوظيفي في مجال بيئة العمل.
2. مستوى الرضا الوظيفي في مجال الحوافز المادية والمعنوية.
3. مستوى الرضا الوظيفي في مجال العلاقة مع الزملاء.
4. مستوى الرضا الوظيفي في مجال العلاقة مع الإدارة المباشرة.
5. مستوى الرضا الوظيفي في مجال النمو المهني والترقيات.
6. مستوى الرضا الوظيفي في مجال الاستقرار في العمل.

تم جمع معلومات الدراسة من خلال توزيع 352 استبانة على أفراد عينة الدراسة كل بمكان عمله، وتم استرجاع 276 استبانة منها تم تحليلها كاملة، وقد استعان الباحث ببعض الزملاء من عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، في توزيع أداة الدراسة ومتابعة جمعها.

كما تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من نظام (spss) للإجابة عن أسئلة الدراسة، بحيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمعرفة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات التسع، ولمعرفة درجة الرضا الوظيفي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتمت المقارنة بين هذه المتوسطات باستخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) لإيجاد الفروقات بين المتوسطات الحسابية لأنماط المناخ التنظيمي السائد، ومستوى الرضا الوظيفي وفقا لكل سؤال بحيث اعتمد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) وفي المتغيرات التي يزيد عدد مستوياتها عن مستويين، استعملت طريقة شافيه للمقارنات البعدية، لتحديد أي المجموعات تختلف عن غيرها بدلالة إحصائية. ولعل اختيار طريقة شافيه قد جاء لأنها تسمح بالمقارنة بين المجموعات غير المتساوية العدد.

نتائج الدراسة:

ويبين الجدول رقم (2) أن المناخ التنظيمي الإيجابي يمثل الصفة الغالبة إذ اختاره 220 عضو هيئة تدريس بنسبة 80% من عينة الدراسة، وتم تصنيف المناخ إلى أربعة أنماط: مناخ إيجابي جدا يقع متوسطه ما بين 4-5، ومناخ إيجابي متوسط يقع متوسطه ما بين 3-3.99. وأما المناخ التنظيمي السلبي، فقد اختاره 56 عضو هيئة تدريس بنسبة 20% من عينة الدراسة وتم تصنيفه إلى نمطين: مناخ سلبي يقع متوسطه ما بين 2-2.99 ومناخ سلبي متدن يقع متوسطه ما بين 1-1.99.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لأنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في التدريس والكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نمط من أنماط المناخ التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس، ومن ثم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول رقم (3) يوضح هذه النتائج.

هدفت الدراسة إلى تحديد أنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من كلا الجنسين فيها، وإلى تعرف أثر هذه الأنماط في درجة الرضا الوظيفي لديهم، ومن أجل ذلك فقد طرحت الدراسة خمسة أسئلة، تم تحليل نتائجها وفق أنماط المناخ التنظيمي السائد في هذه الجامعات، كما تم عرض النتائج حسب ورود هذه الأسئلة. وذلك على النحو التالي:

السؤال الأول: ما أنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة كما يدرها أعضاء الهيئات التدريسية فيها؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات المستجيبين من أفراد عينة الدراسة على مقياس المناخ التنظيمي، حيث بلغ عدد المستجيبين من أفراد عينة الدراسة 276 عضو هيئة تدريس. ويبين الجدول رقم (2) ذلك.

جدول رقم (2) : التكرارات والنسب المئوية لإجابات أعضاء الهيئات التدريسية على مقياس المناخ التنظيمي

النسبة المئوية	التكرار	المناخ التنظيمي
80.0%	220	الإيجابي
20.0%	56	السلبي
100%	276	المجموع

جدول رقم (3): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي بين أنماط المناخ التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس

المجال	ذكور		إناث		قيمة ف	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
السياسات والإجراءات	3.31	0.56	3.44	0.33	1.26	0.261
اتخاذ القرارات	3.30	0.56	3.39	0.46	2.60	0.610
الاتصال	3.71	0.59	3.87	0.51	2.372	0.125
حواجز العمل	3.17	0.68	3.16	0.55	0.011	0.915
النمو المهني	3.39	0.72	3.36	0.61	0.077	0.782
المناخ التنظيمي ككل	3.37	0.53	3.45	0.35	0.386	0.535

يتضح من الجدول رقم (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في أنماط المناخ التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس.

جدول رقم (4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي بين أنماط المناخ التنظيمي وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		مدرس		قيمة ف	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
السياسات والإجراءات	3.53	0.55	3.24	0.55	3.34	0.55	3.37	0.47	1.69	0.170
اتخاذ القرارات	3.25	0.44	3.19	0.55	3.33	0.56	3.41	0.48	1.572	0.196
الاتصال	3.65	0.42	3.71	0.58	3.76	0.59	3.73	0.59	0.196	0.899
حواجز العمل	3.45	0.55	3.03	0.64	3.20	0.67	3.13	0.66	2.240	0.84
النمو المهني	3.59	0.52	3.20	0.71	3.47	0.71	3.32	0.67	0.53	0.058
المناخ التنظيمي الكلي	3.49	0.41	3.27	0.53	3.42	0.51	3.39	0.47	1.59	0.192

كما يتضح من الجدول رقم (4) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط المناخ التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نمط من أنماط المناخ التنظيمي، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية، ومن ثم استخدام تحليل التباين الأحادي. ويوضح الجدول رقم (5) هذه النتائج.

جدول رقم (5): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين أنماط المناخ التنظيمي وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية

المجال	5-1		10-6		15-11		16 فأكثر		مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
السياسات والإجراءات	3.30	0.53	3.32	0.53	3.37	0.46	3.35	0.63	0.592
اتخاذ القرارات	3.34	0.55	3.29	0.52	3.31	0.57	3.29	0.53	0.939
الاتصال	3.72	0.63	3.74	0.62	3.75	0.51	3.75	0.51	0.858
حوافز العمل	3.09	0.66	3.20	0.72	3.22	0.61	3.16	0.63	0.398
النمو المهني	3.37	0.66	3.41	0.68	3.37	0.75	3.41	0.74	0.934
المناخ التنظيمي الكلي	3.36	0.51	3.39	0.51	3.40	0.40	3.39	0.54	0.787

يتضح من الجدول رقم (5) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في أنماط المناخ التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة التعليمية. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نمط من أنماط المناخ التنظيمي، وفقاً لمتغير الكلية، ومن ثم استخدام تحليل التباين الأحادي، ويوضح الجدول رقم (6) هذه النتائج.

جدول رقم (6): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين أنماط المناخ التنظيمي وفقاً لمتغير الكلية

المجال	إنسانية		علمية		مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
السياسات والإجراءات	3.41	0.55	3.25	0.51	0.011
اتخاذ القرارات	3.34	0.56	3.28	0.52	0.291
الاتصال	3.83	0.60	3.65	0.55	0.013
حوافز العمل	3.17	0.66	3.15	0.66	0.864
النمو المهني	3.48	0.68	3.29	0.70	0.026
المناخ التنظيمي الكلي	3.45	0.51	3.32	0.49	0.43

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لتقديرات أفراد العينة عن مجالات الرضا الوظيفي الستة

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	3	العلاقة مع الزملاء	3.67	0.75	عالية
2	4	العلاقات مع الإدارة المباشرة	3.61	0.69	عالية
3	1	بيئة العمل	3.60	0.70	عالية
4	6	الاستقرار في العمل	3.45	0.67	متوسطة
5	5	النمو المهني والترقيات	3.35	0.73	متوسطة
6	2	الحوافز المادية والمعنوية	3.10	0.73	متوسطة
الرضا الوظيفي الكلي			3.47	0.61	متوسطة

الوزن الأقصى للمجال (وكذلك للفقرة الواحدة) = 5 درجات.

وانحراف معياري (0.61)، وتم اعتماد المتوسط الحسابي 3.60 فأكثر يمثل درجة رضا عالية لدى أعضاء هيئة التدريس، وما دون ذلك يمثل درجة رضا متوسطة.

يتضح من الجدول رقم (6) فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في أنماط المناخ التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في مجال: السياسات والإجراءات، والاتصال، والنمو المهني، تعزى لمتغير الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية.

السؤال الثالث: ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة، التي احتواها مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (7).

يتضح من الجدول (7) أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة كانت متوسطة المستوى، وبمتوسط حسابي كلي للرضا الوظيفي (3.47)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة، التي احتواها مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة وفقا لمتغير الجنس، ومن ثم تحليل التباين الأحادي، حيث حدد مستوى الدلالة الإحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$) والجدول رقم (8) يوضح هذه النتائج.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في التدريس والكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس؟

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل حسب متغير الجنس

المجال	ذكور		إناث		قيمة ف	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
بيئة العمل	3.59	0.73	3.66	0.56	0.398	0.529
الحوافز المادية والمعنوية	3.11	0.74	3.06	0.66	0.238	0.626
العلاقة مع الزملاء	3.69	0.76	3.57	0.68	0.955	0.329
العلاقات مع الإدارة المباشرة	3.59	0.70	3.71	0.63	1.153	0.284
النمو المهني والترقيات	3.35	0.76	3.34	0.58	0.000	0.994
الاستقرار في العمل	3.45	0.67	3.46	0.64	0.002	0.966
الرضا الوظيفي الكلي	3.47	0.63	3.47	0.52	0.005	0.944

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة وفقا لمتغير الرتبة الأكاديمية، ومن ثم استخدام تحليل التباين الأحادي. ويوضح الجدول رقم (9) هذه النتائج.

يتضح من الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي والأداء ككل وفقا لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		مدرس		قيمة ف	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
بيئة العمل	3.70	0.65	3.53	0.71	3.65	0.70	3.54	0.70	0.607	0.611
الحوافز المادية والمعنوية	3.52	0.68	2.96	0.69	3.15	0.72	3.05	0.77	3.489	0.016
العلاقة مع الزملاء	3.66	0.72	3.69	0.76	3.72	0.72	3.53	0.82	0.543	0.653
العلاقات مع الإدارة المباشرة	3.68	0.50	3.55	0.76	3.66	0.69	3.54	0.66	0.592	0.621
النمو المهني والترقيات	3.72	0.44	3.21	0.75	3.42	0.72	3.26	0.74	2.821	0.39
الاستقرار في العمل	3.50	0.63	3.39	0.65	3.49	0.68	3.41	0.66	0.544	0.652
الرضا الوظيفي الكلي	3.63	0.56	3.39	0.63	3.52	0.60	3.39	0.64	1.123	0.340

أستاذ هم أكثر رضا من زملائهم الذين يحملون رتبة أستاذ مشارك أو رتبة أستاذ مساعد في مجال الحوافز المادية والمعنوية، كما أن الأساتذة المشاركين هم أقل رضا من زملائهم الأساتذة المساعدين والمدرسين في مجال الحوافز المادية والمعنوية. وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل، وفقا لمتغير الخبرة التعليمية، ومن ثم استخدام تحليل التباين الأحادي. ويوضح الجدول رقم (10) هذه النتائج.

يتضح من الجدول رقم (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة وفقا لرتبتهم الأكاديمية في مجالات بيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقات مع الإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات، والاستقرار في العمل، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الحوافز المادية والمعنوية. ولتحديد أي المجموعات الأربعة تختلف عن غيرها بدلالة إحصائية، فقد تم استخدام طريقة شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، حيث اتضح أن أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون رتبة

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل وفقا لمتغير الخبرة التعليمية

مستوى الدلالة	قيمة ف	16 فأكثر		15-11		10-6		5-1		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.393	1.002	0.72	3.63	0.64	3.73	0.70	3.54	0.72	3.57	بيئة العمل
0.016	3.489	0.70	2.99	0.72	3.23	0.73	3.12	0.75	3.07	الحوافز المادية والمعنوية
0.162	1.724	0.87	3.80	0.66	3.77	0.70	3.55	0.75	3.63	العلاقة مع الزملاء
0.252	1.370	0.66	3.73	0.69	3.64	0.69	3.52	0.70	3.60	العلاقات مع الإدارة المباشرة
0.450	0.883	0.75	3.36	0.71	3.43	0.68	3.39	0.76	3.27	النمو المهني والترقيات
0.427	0.929	0.69	3.42	0.64	3.56	0.68	3.49	0.66	3.40	الاستقرار في العمل
0.579	0.657	0.63	3.49	0.57	3.56	0.62	3.43	0.63	3.42	الرضا الوظيفي الكلي

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل، وفقا لمتغير الكلية، ومن ثم استخدام تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة وفقا لمتغير نوع الكلية التي ينتمون إليها. والجدول رقم (11) يوضح هذه النتائج.

يتضح من الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة، وفقا لسنوات خبرتهم في الجامعة، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقات مع الإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات، والاستقرار في العمل، بينما تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تلك الفئات في مجال الحوافز المادية والمعنوية لصالح ذوي الخبرة من (11- 15) سنة في الجامعة.

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل وفقا لمتغير نوع الكلية

مستوى الدلالة	قيمة ف	علمية		إنسانية		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.008	7.239	0.74	3.48	0.64	3.72	بيئة العمل
0.641	0.218	0.76	3.07	0.69	3.13	الحوافز المادية والمعنوية
0.008	7.165	0.80	3.54	0.67	3.79	العلاقة مع الزملاء
0.018	5.654	0.69	3.51	0.67	3.71	العلاقات مع الإدارة المباشرة
0.25	5.050	0.77	3.25	0.67	3.46	النمو المهني والترقيات
0.141	2.180	0.64	3.39	0.69	3.52	الاستقرار في العمل
0.22	5.336	0.64	3.38	0.57	3.56	الرضا الوظيفي الكلي

السؤال الخامس: ما أثر أنماط المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة كما يدركها أعضاء الهيئات التدريسية في رضاهم الوظيفي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لأثر المناخ التنظيمي في مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل. والجدول رقم (12) يوضح هذه النتائج.

يتضح من الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة وفقا لنوع الكلية التي ينتمون إليها في مجال الحوافز المادية والمعنوية، والاستقرار في العمل، والنمو المهني والترقيات. في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية الذين ينتمون لكليات إنسانية وزملائهم الذين ينتمون لكليات علمية في مجالات بيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقات مع الإدارة المباشرة، لصالح المجموعة التي تنتمي لكليات إنسانية.

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لأثر المناخ التنظيمي في مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل

الرضا الوظيفي	المناخ التنظيمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بيئة العمل	سليبي	56	2.78	0.60	12.109	0.000
	إيجابي	220	3.81	0.56		
الحوافز المادية والمعنوية	سليبي	56	2.45	0.63	8.497	0.000
	إيجابي	220	3.27	0.65		
العلاقة مع الزملاء	سليبي	56	3.02	0.81	8.000	0.000
	إيجابي	220	3.83	0.64		
العلاقات مع الإدارة المباشرة	سليبي	56	2.88	0.63	10.462	0.000
	إيجابي	220	3.79	0.57		
النمو المهني والترقيات	سليبي	56	2.54	0.55	11.209	0.000
	إيجابي	220	3.56	0.62		
الاستقرار في العمل	سليبي	56	2.70	0.49	11.450	0.000
	إيجابي	220	3.64	0.56		
الرضا الوظيفي الكلي	سليبي	56	2.73	0.46	12.626	0.000
	إيجابي	220	3.65	0.50		

كما أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص السؤال الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لجميع أنماط المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية. وهي تتفق في هذه النتائج مع نتائج دراسة عكاشه (1989) التي أظهرت عدم وجود أثر لجنس طلبة الكلية (إناث أم مختلطة) على نمط المناخ التنظيمي السائد في الكلية، ومع دراسة القريوتي (1994) وشهاب (1992) واللتين أظهرتا نتائجهما عدم وجود أثر لمتغير الجنس في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي. وتخالف هذه النتيجة دراسة المسند (1994) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة على جميع أنماط المناخ التنظيمي، تعزى لمتغير الكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس. حيث جاءت المتوسطات الحسابية على جميع أنماط المناخ التنظيمي لصالح الكليات الإنسانية، حيث كانوا أكثر رضا عن المناخ التنظيمي من زملائهم في الكليات العلمية.

ربما يرجع ذلك إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات الإنسانية يتوفر لديهم الوقت الكافي للتفاعل مع المناخ التنظيمي بأنماطه المختلفة، وهم أقل إنهماكاً في العمل من أقرانهم في الكليات العلمية، الذين تضطربهم طبيعة عملهم إلى المكوث وقتاً أطول في المختبرات والمكتبات. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة موران (Moran, 1988) التي خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي تعزى لمتغير الكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، وتخالف في هذه النتيجة دراسة المسند (1994) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس لأنماط المناخ التنظيمي السائد تعزى لمتغير الكلية.

يتضح من الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي كان إيجابياً متوسطاً على مقياس الرضا الوظيفي ككل، حيث بلغ مقداره 3.65، في حين حقق المناخ السلبي متوسطاً حسابياً مقداره 2.73، وتوضح النتائج أن المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي كان إيجابياً متوسطاً على كافة مجالات الرضا الوظيفي، وتتراوح ما بين 3.27-3.83، كانت على النحو التالي: مجال العلاقات مع الزملاء بمتوسط حسابي مقداره 3.83، ومجال بيئة العمل 3.81، ومجال العلاقات مع الإدارة المباشرة 3.79، ومجال الاستقرار في العمل 3.64، ومجال النمو المهني والترقيات 3.56، في حين جاء المتوسط الحسابي للمناخ التنظيمي إيجابياً متوسطاً في مجال الحوافز المادية والمعنوية بمتوسط حسابي مقداره 3.27. وتم حساب اختبار "ت" لمقارنة وسطين مستقلين، ويتضح من النتائج أن قيمة "ت" بلغت 12.63 وهي ذات دلالة إحصائية بمستوى ($\alpha=0.05$) مما يظهر وجود فروق في المتوسطات الحسابية لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي على جميع مجالات الرضا الوظيفي الستة.

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص السؤال الأول أن نظرة أعضاء الهيئات التدريسية للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة كانت نظرة إيجابية متوسطة، وأن هذا المناخ يشجع على العمل الجماعي، ويركز على البعد الإنساني، ويهتم بحاجات أعضاء هيئة التدريس، إذ أكد وجوده ما نسبته 80% من عينة الدراسة.

تتفق هذه الدراسة في نتائجها مع دراسة عثمانه (1996) التي وجدت أن تقييم أعضاء الهيئات التدريسية للمناخ التنظيمي في جامعة اليرموك هو في المتوسط، وتخالف في نتائجها دراسة القريوتي (1994) التي وجدت أن تقييم أعضاء الهيئات التدريسية للمناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية كان سلبياً في مجمله.

الوظيفي، وهي تتفق في هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة البدر (1983). في حين اختلفت في هذه النتيجة مع دراسة طناس (1990).

أما بالنسبة لمتغير نوع الكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس، فقد أوضحت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع الكلية، إذ إن أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات الإنسانية كانوا أكثر رضا من زملائهم الذين ينتمون لكليات علمية. وربما يعود ذلك إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات الإنسانية أقل انهماكاً في العمل مع أقرانهم في الكليات العلمية الذين تضطربهم طبيعة عملهم إلى قضاء وقت أطول في المختبرات والمشاغل والمكتبات وغيرها. وقد يكون السبب وراء تدني مستوى رضا أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية قياساً بأقرانهم في الكليات الإنسانية ضعف أوضاع البحث العلمي في الجامعات الخاصة، فلم يعد خافياً أن البحوث والدراسات في العلوم الطبيعية بشكل عام، تتطلب كلفة مالية أكثر من كلفة البحوث في العلوم الإنسانية، وإذا ما أضفنا إلى هذا البعد بعداً آخر لا يقل أهمية وهو عدم تسهيل فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات، التي ربما يكون معظمها في الخارج، يصبح المناخ مواتياً لتدني الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه كل من دراسة السعود (2001) ودراسة طناس (1990)، اللتين أظهرتا أن لمتغير نوع الكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس أثراً ذا دلالة إحصائية في درجة رضاهم الوظيفي.

كما أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بالسؤال الخامس وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى للمناخ التنظيمي السائد، وكشفت الدراسة الحالية ارتباطاً دالاً إحصائياً بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي 0.881، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية عالية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي على جميع مجالات الرضا.

وجاءت جميع هذه الفروق لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي، وهذه النتيجة منطقية ومعقولة جداً، حيث إنه يسعى المسؤول المباشر في هذا المناخ إلى استشارة أعضاء هيئة التدريس، ويشجع على العمل الجماعي، ويعمل على تحقيق أفضل إنجاز للعاملين والمؤسسة معاً. وبالتالي يتحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين. وتنسجم نتيجة هذه الدراسة مع ما أكدت عليه دراسة عكاشه (1989) ودراسة القريوتي (1994)، ودراسة البشائرة (2003) حيث أكدت جميعها أن المناخ التنظيمي الإيجابي يحقق الرضا الوظيفي للعاملين بدرجة عالية، وأن المؤسسات ذات المناخ الإيجابي تظهر فيها مستويات أفضل من الأداء، وتركيز أكثر دقة على الأهداف مقارنة بالمؤسسات ذات المناخ السلبي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص السؤال الثالث أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة قد صنفوا مجالات الرضا الوظيفي الستة حسب أهميتها كما يلي:

1. مجال العلاقة مع الزملاء.
2. مجال العلاقة مع الإدارة المباشرة.
3. مجال بيئة العمل.
4. مجال استقرار العمل.
5. مجال النمو المهني والترقيات.
6. مجال الحوافز المادية والمعنوية.

وبما أن أعضاء الهيئة التدريسية قد رأوا أن المجالات الثلاثة الأولى قد حظيت بدرجة رضا عالية، فإن هذا يشير إلى طبيعة العلاقات الإيجابية السائدة بين الزملاء ومع الإدارة المباشرة وإلى الاستقرار الوظيفي والشعور بالطمأنينة في الجامعات التي يعملون فيها، كما أنهم رأوا أن المجالات الثلاثة الأخيرة قد حظيت بدرجة رضا متوسطة، وهذا يشير إلى تدني مدى رضاهم عما تقدمه الجامعات الخاصة من فرص النمو المهني والترقيات، ويتضح ذلك من خلال نقص مستلزمات المشاركة في الدورات التدريبية، والمؤتمرات العلمية، ودعم الأبحاث العلمية مادياً ومعنوياً، وما تقدمه الجامعات من حوافز مادية ومعنوية لدعم أعضاء الهيئات التدريسية فيها، وتختلف هذه الدراسة في نتائجها مع دراسة السعود (2001) التي أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل كانت متوسطة، إلا أنها تتفق معها في تدني دعم الجامعات للبحث العلمي، حيث أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كانت متدنية بمتوسط حسابي 1.98. كما انسجمت في نتائجها مع ما أكدت عليه دراسة بشائرة (2003) ودراسة عكاشه (1989).

دلت نتائج الدراسة فيما يخص السؤال الرابع، على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لجميع مجالات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وتتفق هذه الدراسة في نتائجها مع دراسة طناس (1990) والشيخ وسلامة (1982) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في تحديد درجة الرضا الوظيفي، في حين تختلف في نتائجها مع ما توصلت إليه دراسة السعود (2001) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في تحديد درجة الرضا الوظيفي.

كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية على مجالات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وهي تختلف في نتائجها مع ما توصلت إليه دراسة طناس (1990)، في حين تتفق مع ما توصلت إليه دراسة السعود (2001).

كما أظهرت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية على مجالات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لأعضاء هيئة التدريس على رضاهم

عثامنه، نوال عبد الله محمد (1996). تقييم المناخ التنظيمي لجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الدراسات العليا، إربد، الأردن.

عكاشه، علي أحمد (1989). المناخ التنظيمي في كليات المجتمع الأردنية وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الدراسات العليا، إربد، الأردن.

عمري، بسام (1995). الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، دراسات العلوم الإنسانية. الجامعة الأردنية، 22، 2168-2198.

القيوتي، محمد (1994). المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مؤتمراً للبحوث والدراسات، 5، 67-120.

المسند، شيخة عبد الله (1994). نمط المناخ التنظيمي السائد في جامعة قطر كما يدركه أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة حولية التربية. جامعة قطر، 11، 17-44.

مصطفى، أسامة عبد الحليم (1986). مدى إدراك خصائص المناخ التنظيمي. دراسة ميدانية، مجلة الإدارة، 10، 128-157.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن، مديرية الحاسوب والمعلوماتية والإحصاء، 2002/2001.

Arghi, M. A. (1981). The Relationship between university faculty Job Satisfaction Role conflict. Task Clarity and productivity. *Dissertation Abstract international*, 42, 1305- 1440.

Carrangie Foundation for Advancement of Teaching. (1985). *Change*, 17, 31- 34.

Dubrin, A. (1977). *Case Book of Organizational Behavior* (3rd, ed). New York: Permian Presence.

Glick, N.L.(1999). Job Satisfaction Among academic Administration at selected American college and universities. *Dissertation Abstract International*, 52, 736- 740.

Jahanshah, B. (1995). The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction of Academic Administration in selected Community colleges and universities. *Dissertation Abstract international*, 40, 2939- 3090.

Levy. S.G. (1989). Organizational Climate and Job Satisfaction as reported Pennsylvania community college middle level administration. *Dissertation Abstract international* 50, 1509- 1627.

واعتماداً على نتائج هذه الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. نظراً لتدني تقييم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة لحوافز العمل المقدمة لهم، فإنه من الضروري على الإدارات الجامعية التنبه لذلك، وتحسين أوضاع الحوافز والرواتب والمكافآت.
2. ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة في عملية اتخاذ القرارات.
3. إيلاء موضوع البحث العلمي العناية التي يستحق، سواء كان بدعم البحوث أو المشاركة في المؤتمرات والندوات.
4. إجراء دراسات تكميلية لهذه الدراسة، تستقصي العلاقة بين المناخ التنظيمي وجوانب أخرى مثل: الحالة الاجتماعية، والاتجاهات نحو العمل، والدخل، والمستوى التعليمي، وحجم الجامعة.

المصادر والمراجع

أم السلمي، علي (1973). السلوك الإنساني في الإدارة. القاهرة، مصر: دار المعارف المصرية.

بدر، حامد (1983). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية. 6، 3-61-125.

بشايرة، أحمد إبراهيم (2003). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية الدراسات العليا، المفرق، الأردن.

حسين، منصور؛ وزيدان، محمد مصطفى (1977). سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف التربوي. القاهرة، مصر: مكتبة غريب.

سعود، راتب (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، أبحاث اليرموك، 17، 615-642.

سليمان الخضري، الشيخ؛ وفوزي أحمد، زاهر (1981). مناخ المؤسسات التعليمية في دولة قطر، دراسات الخليج والجزيرة العربية، 15، 45-91.

شلالده، عوض منصور (1981). العلاقات الإنسانية ودورها في السلوك الإنساني. الكويت، الكويت: بدون دار نشر.

طناش، سلامة (1995). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات، 17، 229-249.

- Neuman, B. (1978). *Research Higher Education*. 9, 261-270.
- Tanch, S. (1987). Job satisfaction Among Faculty Members of Yarmouk university, Jordan. *Unpublished Dissertation, university of north Texas*.
- Mc- Marray, A. (1994). The Relationship between Organizational Culture and Organizational climate with reference university setting. *Journal Research in Higher Education*. 22, 486- 594.
- Moran, E.T. (1985) Organizational Climate in Institutions of higher Education Construct Determinations and the oretical Dimensions *Dissertation Abstract International*. 47, 42- 163.